

YUME : Journal of Management Volume 2 No. 1 2019

Available at : <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA DI KECAMATAN BANTAENG KABUPATEN BANTAENG

*The Effect of Leadership and Compensation Style on Employee
Performance through Motivation to Work in Bantaeng District
Bantaeng Regency*

NURAENI S.¹

PPs STIE Amkop Makassar
Email: hjnuraeni20@gmail.com

MATTALATTA²

PPs STIE Amkop Makassar
Email: mattalatta57@gmail.com

ABDUL SYUKUR

STIE Amkop Makassar
Email: abdul_syukur@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai, baik pengaruh langsung maupun pengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja. Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Tempat penelitian berlokasi pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian yaitu sebanyak 84 orang pegawai. Dalam melakukan pengujian statistik maka menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng.

Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Pengaruh tidak langsung kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study in Bantaeng District Office, Bantaeng Regency was to determine and analyze the influence of leadership style and compensation on performance through employee work motivation, both direct impact and indirect influence through work motivation. The type of research used in this study is associative research. The research location is located in Bantaeng District Office, Bantaeng Regency. The sample in this study used a census method in which the entire population was sampled in the survey as many as 84 employees. In conducting statistical testing, it uses path analysis. The results showed that variable leadership style had a positive and significant effect on employee motivation in Bantaeng District, Bantaeng Regency. Variable Compensation has a positive and significant effect on employee motivation in Bantaeng District, Bantaeng Regency. Variable leadership style has a positive and significant effect on the performance of employees in Bantaeng District, Bantaeng Regency. Variable Compensation has a positive and significant effect on employee performance in Bantaeng District, Bantaeng Regency. Variable Motivation has a positive and significant effect on employee performance in Bantaeng District, Bantaeng Regency. An indirect the leadership style has a positive and significant effect on performance through employee work motivation in Bantaeng District, Bantaeng Regency. An indirect effect of Compensation has a positive and significant effect on performance through employee work motivation in Bantaeng District, Bantaeng Regency.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada dasarnya kantor pemerintah, terutama kantor kecamatan yang dipimpin oleh Camat, sangat penting bagi masyarakat. Dalam hal layanan, kantor kecamatan harus dapat menempatkan pegawai yang terampil dan profesional dan memiliki kinerja yang baik. Untuk alasan inilah, sehingga perlu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, dimana ada beberapa faktor perlu

dipertimbangkan, termasuk dalam hal faktor gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi pegawai.

Motivasi kerja dalam penelitian ini menjadi variabel intervening yang mana berperan penting untuk melihat apakah dengan adanya dukungan motivasi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai atau sebaliknya. Sebagaimana menurut Robbins (2011) menilai dampak pengaruh kinerja pegawai, terhadap budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi pegawai. Di dalam bekerja secara sadar pegawai akan menetapkan tujuan bekerja dan berusaha untuk memenuhinya sehingga pada gilirannya berupaya untuk menjadikan dirinya bermanfaat bagi organisasi dengan menghasilkan kinerja yang tinggi (Juliningrum dan Sudiro, 2013).

Faktor berikutnya adalah gaya kepemimpinan, dimana apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tepat maka akan memberikan dampak kepada meningkatnya motivasi kerja pegawai (Seguro, 2010; Astriari dan Sudarma, 2014; Widyawati dan Oetomo, 2014) dan pada akhirnya berimbas kepada semakin baiknya kinerja pegawai di kantor (Mandey dan Lengkong, 2015; Widyawati dan Oetomo, 2014).

Kemudian, faktor kompensasi juga menjadi penentu dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Motivasi dan harapan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi karyawan (Nurchayani dan Adnyani, 2016). Sebagaimana penelitian oleh Kusuma dan Al Musadieq (2017) yang telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut di atas maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai”.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003). Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadiannya, ketrampilan, bakat, sifat-sifatnya atau kewenangan yang dimiliki yang mana nantinya sangat berpengaruh terhadap teori maupun gaya kepemimpinan yang akan diterapkan. Dengan demikian kepemimpinan menyangkut proses atau usaha yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi kantor (Mandey dan Lengkong, 2015).

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2009). Kompensasi merupakan salah satu motivasi pegawai yang mempengaruhi kinerja. Motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan (Julingingrum dan Sudiro, 2013).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu sendiri dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins, 2011). Hasibuan (2009) melihat bahwa motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda yaitu:

1. Apabila dilihat dari segi aktif atau dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam mengerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.
2. Jika dilihat dari segi pasif atau statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat mengerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010). Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Srimulyani dalam Nurcahyani dan Adnyani, 2016).

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

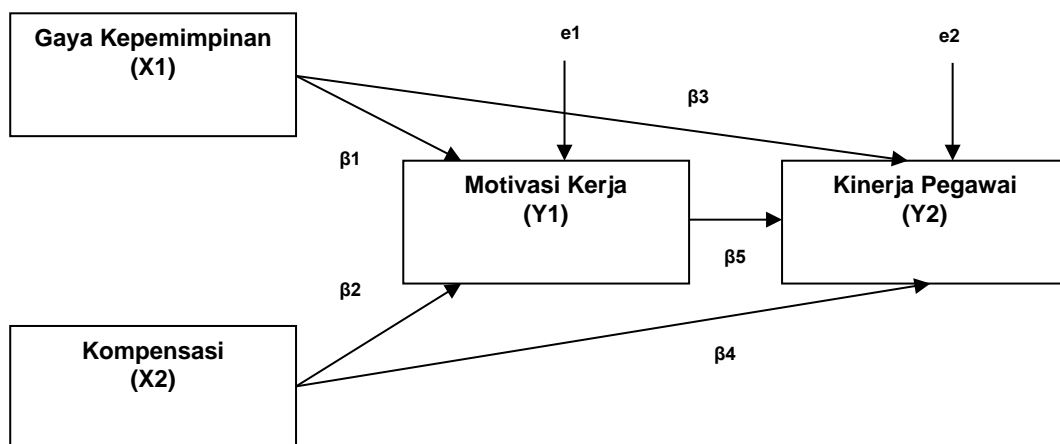
1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai.

7. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Adapun pendekatan penelitian yaitu dengan pendekatan kuantitatif. Tempat penelitian berlokasi pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Adapun yang menjadi objek penelitian yakni seluruh pegawai pada kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Dalam penelitian ini populasi yaitu semua pegawai Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng sebanyak 84 orang, dan sampel menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian yaitu sebanyak 84 orang pegawai.

Uji statistik yang akan digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*), dimana koefisien jalur pada dasarnya adalah koefisien korelasi. Variabel yang dianalisa adalah variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan pelaksanaan promosi pegawai, (variabel X1 dan X2) sedangkan variabel dependen adalah motivasi kerja pegawai (variabel Y). Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Model penelitian dengan analisis jalur tertera pada Gambar berikut:



Gambar 1
Path Analysis Model

Dari gambar tersebut, maka Koefisien jalur dihitung dengan dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Dalam hal ini ada dua persamaan tersebut adalah:

$$Y1 = \beta1X1 + \beta2X2 + e1 \dots\dots\dots(1)$$

$$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_2 \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

$\beta_1 \dots \beta_5$: Koefisien jalur variabel

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Kompensasi

Y1 : Motivasi Kerja

Y2 : Kinerja Pegawai

$e_1 \dots e_2$: nilai standar error

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Hipotesis

1. Model Jalur Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Tabel 1
Hasil Analisis Jalur Persamaan Pertama

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.455	1.071		.425	.672
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.636	.114	.626	5.588	.000
	Kompensasi (X2)	.299	.116	.289	2.581	.012
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y1)						

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan pengujian pada tabel 1 dengan menggunakan SPSS diketahui nilai t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 5,588. Sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas sebesar $n-k-1 = 84-2-1=81$ adalah sebesar 1,989. Karena nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel ($5,588 > 1,989$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai*. Semakin baik gaya kepemimpinan maka motivasi kerja pegawai akan semakin baik pula.

Berdasarkan pengujian pada tabel 1 dengan menggunakan SPSS diketahui nilai t-hitung untuk variabel kompensasi adalah sebesar 2,581. Sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas sebesar $n-k-1 = 84-2-1=81$ adalah sebesar 1,989. Karena nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel ($2,581 > 1,989$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai*. Semakin baik kompensasi maka motivasi kerja pegawai akan semakin baik pula.

2. Model Jalur Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 2
Hasil Analisis Jalur Persamaan Kedua

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.917	1.322		3.720	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.331	.165	.263	2.004	.048
	Kompensasi (X2)	.320	.149	.250	2.155	.034
	Motivasi Kerja (Y1)	.524	.137	.423	3.829	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y2)						

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y2)

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan pengujian pada tabel 2 dengan menggunakan SPSS diketahui nilai t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 2,004. Sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas sebesar $n-k-1 = 84-3-1=80$ adalah sebesar 1,989. Karena nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel ($2,004 > 1,989$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai*. Semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.

Berdasarkan pengujian pada tabel 2 dengan menggunakan SPSS diketahui nilai t-hitung untuk variabel kompensasi adalah sebesar 2,155. Sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas sebesar $n-k-1 = 84-3-1=81$ adalah sebesar 1,989. Karena nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel ($2,155 > 1,989$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai*. Semakin baik kompensasi maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.

Berdasarkan pengujian pada tabel 2 dengan menggunakan SPSS diketahui nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 3,829. Sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas sebesar $n-k-1 = 84-3-1=81$ adalah sebesar 1,989. Karena nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel ($3,829 > 1,989$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai*. Semakin baik motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung**Tabel 3****Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai**

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung melalui Motivasi Kerja	Sig.
X1 → Y1	0,636	-	0,000
X2 → Y1	0,299	-	0,012
X1 → Y2	0,331	-	0,048
X2 → Y2	0,320	-	0,034
Y1 → Y2	0,524	-	0,000
X1 → Y1 → Y2	-	$0,636 \times 0,524 = 0,333$	-
X2 → Y1 → Y2	-	$0,299 \times 0,524 = 0,156$	-

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Dari tabel 3, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dari pengaruh tidak langsung antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai dengan temuan sebagai berikut:

- Berdasarkan pengujian pada tabel 3 dengan menggunakan SPSS diketahui nilai koefisien jalur pengaruh langsung gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,331 dengan sig. 0,048. Sedangkan nilai koefisien jalur dari pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap motivasi kerja (Y1) sebesar 0,636 dengan sig. 0,000 dan pengaruh motivasi kerja (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,524 dengan sig. 0,000. Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan (X1) terhadap motivasi kerja (Y1) dan kinerja pegawai (Y2) adalah sebesar 0,333 ($0,636 \times 0,524$). Karena nilai koefisien jalur $X1 \rightarrow Y1$ signifikan dan $Y1 \rightarrow Y2$ juga signifikan maka H_0 ditolak. Adapun nilai koefisien jalur langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung ($0,331 < 0,333$), maka motivasi kerja (Y1) merupakan variabel intervening yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai*. Semakin baik gaya kepemimpinan maka motivasi kerja pegawai akan meningkat dan kinerja pegawai akan semakin baik pula.
- Berdasarkan pengujian pada tabel 3 dengan menggunakan SPSS diketahui nilai koefisien jalur pengaruh langsung kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,320 dengan sig. 0,034. Sedangkan nilai koefisien jalur dari pengaruh kompensasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y1) sebesar 0,299 dengan sig. 0,012 dan pengaruh motivasi kerja (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,524 dengan sig. 0,000. Pengaruh tidak langsung kompensasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y1) dan kinerja pegawai (Y2) adalah sebesar 0,156 ($0,299 \times 0,524$). Karena nilai koefisien jalur $X2 \rightarrow Y1$ signifikan dan $Y1 \rightarrow Y2$ juga signifikan maka H_0 ditolak. Adapun nilai koefisien jalur langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung ($0,299 > 0,156$), maka motivasi kerja (Y1) merupakan

variabel intervening yang kurang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai*. Semakin baik kompensasi maka motivasi kerja pegawai akan meningkat dan kinerja pegawai akan semakin baik pula.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Dari hasil analisis yang telah dilakukan di bab sebelumnya, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Semakin baik gaya kepemimpinan maka motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya semakin kurang baik gaya kepemimpinan maka motivasi kerja pegawai juga akan semakin menurun.

Temuan ini telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang baik diperlukan agar dapat mendorong peningkatan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Sebagaimana beberapa penelitian terdahulu mendukung hasil penelitian ini diantaranya Seguro (2010) telah membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Astiari dan Sudarma (2014) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Bappeda Kabupaten Tabanan. Widyawati dan Oetomo (2014) temuannya bahwa gaya kepemimpinan juga menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Dari hasil analisis yang telah dilakukan di bab sebelumnya, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Semakin baik kompensasi yang diperoleh pegawai maka motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya semakin kurang baik kompensasi yang diperoleh pegawai maka motivasi kerja pegawai juga akan semakin menurun.

Temuan ini telah membuktikan bahwa kompensasi yang baik diperlukan agar dapat mendorong peningkatan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Sebagaimana beberapa penelitian terdahulu mendukung hasil penelitian ini diantaranya Kusuma dan Al Musadieg (2017) telah membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kemudian, Heriati, *et al* (2017) juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis yang telah dilakukan di bab sebelumnya, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya semakin kurang baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan semakin menurun.

Temuan ini telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang baik diperlukan agar dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Sebagaimana beberapa penelitian terdahulu mendukung hasil penelitian ini diantaranya Mandey dan Lengkong (2015) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian, Widyawati dan Oetomo (2014) yang hasil penelitiannya menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Darmanusa Maharani Fontana

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis yang telah dilakukan di bab sebelumnya, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Semakin baik kompensasi yang diperoleh pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya semakin kurang baik kompensasi yang diperoleh pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin menurun.

Temuan ini telah membuktikan bahwa kompensasi yang baik diperlukan agar dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Sebagaimana beberapa penelitian terdahulu mendukung hasil penelitian ini diantaranya Mandey dan Lengkong (2015) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Kusuma dan Al Musadieq (2017) juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Otsuka Indonesia. Nurcahyani dan Adnyani (2016) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis yang telah dilakukan di bab sebelumnya, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin menurun.

Temuan ini telah membuktikan bahwa motivasi kerja yang baik diperlukan agar dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Sebagaimana beberapa penelitian terdahulu mendukung hasil penelitian ini diantaranya Juliningrum dan Sudiro (2013) bahwa Motivasi kerja

mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Kusuma dan Al Musadieq (2017) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Otsuka Indonesia. Shalahuddin dan Marpaung (2014) menemukan juga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, Nurcahyani dan Adnyani (2016) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai

Dari hasil analisis yang telah dilakukan di bab sebelumnya, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Semakin baik gaya kepemimpinan maka motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat dan kinerja juga akan semakin meningkat, sebaliknya semakin kurang baik gaya kepemimpinan maka motivasi kerja pegawai akan semakin menurun, dan kinerja juga akan semakin menurun.

Penelitian ini memberikan temuan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara tidak langsung, karena besarnya pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja jauh lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja. Sebagaimana menurut Juliningrum dan Sudiro (2013) bahwa dengan adanya motivasi yang terbentuk, baik dari dalam diri pegawai itu sendiri maupun dari lingkungan, dapat menjadikan diri pegawai terus bersemangat, antusias dan tidak gampang menyerah dalam bekerja. Akhirnya dengan tumbuhnya semangat dalam diri pegawai dalam bekerja akan berdampak pula pada kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai itu sendiri.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai

Dari hasil analisis yang telah dilakukan di bab sebelumnya, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap peningkatan kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Semakin baik kompensasi yang diperoleh pegawai maka motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat dan kinerja juga akan semakin meningkat, sebaliknya semakin kurang baik kompensasi yang diperoleh pegawai maka motivasi kerja pegawai akan semakin menurun, dan kinerja juga akan semakin menurun.

Nurcahyani dan Adnyani (2016) dalam risetnya mengatakan bahwa motivasi dan harapan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi karyawan. Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang

mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

SIMPULAN

Hasil penelitian memberikan beberapa temuan berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng, yang kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan maka motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya semakin kurang baik gaya kepemimpinan maka motivasi kerja pegawai juga akan semakin menurun.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Artinya, semakin baik kompensasi yang diperoleh pegawai maka motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya semakin kurang baik kompensasi yang diperoleh pegawai maka motivasi kerja pegawai juga akan semakin menurun.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya semakin kurang baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan semakin menurun.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Artinya, semakin baik kompensasi yang diperoleh pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya semakin kurang baik kompensasi yang diperoleh pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin menurun.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin menurun.
6. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan maka motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat dan kinerja juga akan semakin meningkat, sebaliknya semakin kurang baik gaya kepemimpinan maka motivasi kerja pegawai akan semakin menurun, dan kinerja juga akan semakin menurun.
7. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Artinya, semakin baik kompensasi yang diperoleh pegawai maka motivasi

kerja pegawai akan semakin meningkat dan kinerja juga akan semakin meningkat, sebaliknya semakin kurang baik kompensasi yang diperoleh pegawai maka motivasi kerja pegawai akan semakin menurun, dan kinerja juga akan semakin menurun.

REFERENSI

- Astiari, Putu Trisna D., dan I Nyoman Sudarma. 2014. *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Tabanan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol.3 No. 7.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara,. Jakarta.
- Heriati., Ansar., Adrianus P. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Prima Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 24-29.
- Juliningrum, Emmy., dan A. Sudiro. 2013. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Volume 11 Nomor 4.
- Kusuma, Y. B., & Al Musadieq, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang). *PROFIT (JURNAL ADMINISTRASI BISNIS)*, 9(1), 43-56.
- Mandey, Maya A., dan V.P.K. Lengkong. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat)*. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1383-1394.
- Mangkunegara, Anawar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Murty Windy Aprilia., dan Hundiwinarsih, Gunasti. 2012. Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review*, 2(2), pp: 215-228
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

- Nurchayani, Ni Made., dan I.G.A. Dewi Adnyani. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016: 500 - 532
- Robbins, Stephen P. 2011. Perilaku organisasi. Jakarta : PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Seguro, Waseso. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Di PT.Telekomunikasi Indonesia (Persero) Kandatel Bandung. *Jurnal Eko nomi Bisnis No. 1, Volume 15, April 2010*
- Shalahuddin, Ahmad., dan B.P. Marpaung. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 7. No. 1, April 2014.
- Widyawati, Titis., dan H. W. Oetomo. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 3 (2014).